DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-6-36-44

Оценка конкурентоспособности оплаты труда на государственной службе

ЕЛЕНА ИГОРЕВНА ДОБРОЛЮБОВА, кандидат экономических наук, заместитель директора Центра технологий государственного управления Института прикладных экономических исследований
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119606, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 84). E-mail: dobrolyubova-ei@ranepa.ru

Аннотация: Оплата труда на государственной гражданской службе в России традиционно оценивается как недостаточно конкурентоспособная. Системных исследований этой проблемы ранее не проводилось. В статье представлены данные об уровне и структуре оплаты труда гражданских служащих, в том числе по категориям и группам должностей, проведена оценка уровня ее конкурентоспособности в сравнении с гражданской службой стран, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, и с оплатой труда в экономике в целом. Результаты сопоставительного анализа показывают, что с учетом различий в валовом внутреннем продукте на душу населения, уровень оплаты труда российских гражданских служащих, занятых в центральных аппаратах, в целом соответствует аналогичным показателям по странам, входящим в Организацию экономического сотрудничества и развития. Конкурентоспособность оплаты труда на гражданской службе существенно варьируется в зависимости от места ее прохождения и категории должностей. Наибольшую трудность представляют замещающие должности категорий «руководители» и «специалисты» в территориальных отделениях федеральных органов исполнительной власти и в центральных аппаратах федеральных ведомств. В работе приводятся рекомендации по приоритетным направлениям повышения конкурентоспособности оплаты труда гражданских служащих. Автором обоснована необходимость повышения доли постоянной (гарантированной) оплаты труда в общей структуре денежного вознаграждения гражданских служащих, а также обеспечения прозрачности всей системы.
Благодарность: Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы по теме «Совершенствование структуры денежного содержания государственных гражданских служащих», предусмотренной государственным заданием Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации на 2018 год.
Ключевые слова: государственная гражданская служба, денежное содержание, конкурентоспособность, оплата труда, территориальные органы, федеральные органы исполнительной власти, центральные аппараты, сопоставительный анализ

Статья поступила в редакцию 11 сентября 2018 года.

Добролюбова Е.И. Оценка конкурентоспособности оплаты труда на государственной службе. *Государственная служба.* 2018. № 6. С. 36–44.

ASSESSMENT OF THE COMPETITIVENESS OF WAGES IN THE PUBLIC SERVICE

ELENA I. DOBROLYUBOVA, Cand. Sci. (Economics), Deputy Director of the Center for Public Administration Technologies, Institute of Applied Economic Research
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (84, Prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119606). E-mail: dobrolyubova-ei@ranepa.ru

Abstract: Wages in the civil service in Russia have traditionally been assessed as insufficiently competitive. At the same time, no systematic studies of this problem have been conducted. This article presents data on the level and structure of remuneration of civil servants, including by categories and groups of positions, assesses the level of its competitiveness in comparison with the civil service of the countries of the Organization for economic cooperation and development, and with wages in the economy as a whole. The results of the comparative analysis show that, taking into account the differences in gross domestic product per capita, the level of remuneration of Russian civil servants employed in Central offices, in general, corresponds to similar indicators for the countries of the Organization for economic cooperation and development. The competitiveness of labor remuneration in the civil service varies considerably depending on the place of employment and the category of positions. The greatest difficulty is represented by the substituting positions of categories 'heads' and 'experts' in territorial offices of Federal Executive authorities and in the Central offices of Federal departments. The paper provides recommendations on priority areas for improving the competitiveness of the remuneration of civil servants. The author substantiates the need to increase the share of permanent (guaranteed) wages in the overall structure of monetary remuneration of civil servants, as well as to ensure the transparency of the entire system.
Acknowledgment: The article was prepared within the framework of research work on the theme 'Improving the structure of the payroll of civil servants', provided for by the state task of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration for 2018.
Keywords: state civil service, financial allowance, competitiveness, remuneration, territorial bodies, federal executive authorities, central offices, comparative analysis

The article was received on September 11, 2018.

Dobrolyubova, E. I., Assessment of the competitiveness of wages in the public service. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2018. № 6. P. 36–44. In Russian

Введение

Привлекательность государственной службы на рынке труда определяется различными факторами. Важную роль играют престиж государственной службы, возможность приносить пользу своей стране, региону, городу, профессиональное развитие и карьерный рост [Атнашев, 2017. С. 149]. На привлечение молодых кадров может оказывать влияние формирования устойчивого бренда государственной службы на рынке труда [Кучеров, Пикулева, 2015. С. 65]. В высшей степени значимым фактором конкурентоспособности государства как нанимателя является уровень оплаты труда.

Недостаточная конкурентоспособность такой оплаты и, как следствие, сложность привлечения и удержания высококвалифицированных кадров традиционно рассматривается как одна из ключевых проблем реформы государственной службы в России. В зарубежных странах также существует разрыв между оплатой труда в частном и государственном секторах, но у последнего показатели лучше (прежде всего, для должностей, не требующих высокой квалификации) [Quadrini, Trigari, 2007. P. 735–742][1]. В нашей стране в 2000-х и начале 2010-х годов государственный сектор имел традиционно более низкий уровень оплаты труда, чем у частных работодателей, независимо от уровня квалификации[2].

Конкурентоспособность оплаты труда в центральных аппаратах министерств и ведомств

За последние 15 лет, прошедших с момента начала реализации первой Программы реформирования государственной службы (2003 год), наметились положительные тенденции в сфере оплаты труда государственных гражданских служащих [Добролюбова, Клочкова, Южаков, 2018. С. 96]. Тем не менее, повышение престижа государственной гражданской службы (в том числе, с помощью совершенствования системы оплаты труда) рассматривается как одно из актуальных направлений ее развития и сегодня. Проведение «мероприятий по совершенствованию системы материального стимулирования гражданских служащих и структуры денежного содержания гражданских служащих, в том числе, по увеличению гарантированной части их денежного содержания и доли выплат, обусловленных эффективностью их профессиональной служебной деятельности», предусмотрена «дорожной картой» по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы[3].

Как показывают данные Федеральной службы государственной статистики, за последнее десятилетие среднемесячная начисленная заработная плата гражданских служащих существенно возросла (**таблица 1**). Так, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата служащих центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти в 2017 году составила 107,9 тыс. руб., что в 3,2 раза больше, чем в 2007 году (33,4 тыс. руб.). Среднемесячная заработная плата федеральных государственных служащих в территориальных органах составила в среднем 42,3 тыс. руб. (по сравнению с 19,9 тыс. руб. в 2007 году); заработная плата государственных служащих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации составила в среднем 58,8 тыс. руб. (по сравнению с 25,6 тыс. руб. в 2007 году).

Анализ представленных данных показывает, что рост заработной платы государственных служащих центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти за последнее десятилетие опережал рост средней заработной платы в экономике в целом и среди занятых с высшим образованием. Рост заработных плат в территориальных органах и органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации, напротив, был ниже, чем в среднем по стране. Таким образом, эта динамика свидетельствует об опережающем росте конкурентоспособности оплаты труда в центральных аппаратах министерств и ведомств и относительном снижении – на региональном уровне (в территориальных органах и региональных органах исполнительной власти).

Такой вывод подтверждается при сопоставлении информации о среднемесячной начисленной заработной плате в органах исполнительной власти различного уровня и валового внутреннего продукта на душу населения (в текущих ценах). Так, в 2017 году среднемесячная начисленная заработная плата в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти превышала ВВП на душу населения в 2,1 раза (в 2007 и 2012 годах – в 1,7 раза). В то же время за рассматриваемый период

1 *Lucifora C., Meurs D.* The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy. IZA Discussion paper series. 2004. № 1041. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/20276/1/dp1041.pdf. По данным Международного валютного фонда, в 2010 году в среднем в Еврозоне уровень оплаты труда в государственном секторе превышал такой же показатель в частном секторе на 5 пунктов. Это соотношение не является одинаковым для всех стран и меняется во времени. Например, если во Франции в целом за последние десятилетия отмечалось незначительное (в пределах 1%) превышение среднего уровня оплаты труда в государственном секторе по сравнению с частным, то в 2010 году этот уровень в среднем упал на 3 пункта по сравнению с частным сектором.

2 *Gimpelson V., Lukiyanova A., Sharunina A.* Estimating the public-private wage gap in Russia: what does quantile regression tell us? HSE, 2015: https://www.hse.ru/pubs/share/direct/doc Документ/175290046

3 Распоряжение Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 года № 1919-р.

Таблица 1. Среднемесячная начисленная заработная плата государственных служащих и иных категорий граждан, тыс. руб.

Data chart 1. Average monthly accrued wages of civil servants and other categories of citizens, thousands of rubles

Показатель	2007 год	2012 год	2017 год	2017 год к 2007 году, раз
В центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти	33,4	67,7	107,9	3,2
В территориальных отделениях федеральных органов исполнительной власти	19,9	28,5	42,3	2,1
В органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации	25,6	46,0	58,8	2,3
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в экономике	13,6	26,6	39,1	2,9
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в экономике (среди занятых с высшим образованием)	17,8	н.д.	51,3	2,9

Составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики: www.gks.ru
Compiled by the author on the basis of data from the Federal state statistics service: www.gks.ru

разрыв среднемесячной начисленной заработной платы служащих территориальных органов и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и подушевого валового внутреннего продукта, напротив, сократился. В 2017 году средний уровень оплаты труда в территориальных отделениях федеральных органов исполнительной власти был ниже ВВП на душу населения; в органах власти субъектов Российской Федерации – в 1,1 раза выше (**рисунок 1**).

Межстрановые различия в характере оплаты труда

В зарубежной практике анализ уровня оплаты труда на государственной службе, как правило, проводится по отношению к валовому внутреннему продукту на душу населения не в аспекте средней заработной платы в целом, а применительно к референтным должностям. Это облегчает межстрановые сопоставления и сравнения с уровнем оплаты труда в негосударственном секторе. Последние данные об уровне оплаты труда по референтным должностям в странах, являющихся членами Организации экономического сотрудничества и развития, были опубликованы в 2017 году[4].

В качестве референтных используются должности в центральных аппаратах органов исполнительной власти национального уровня, соответствующие высшему уровню руководства (высшая должность государственной службы и должность государственной службы, следующая за ней); среднему уровню руководства; должностям специалистов (старших и младших), а также ассистентов (помощников). Среди развитых стран – членов Организации экономического сотрудничества и развития значительны межстрановые различия в характере оплаты труда для конкретной референтной должности, причем они отмечаются как в абсолютном выражении (что связано, в том числе, с различиями в уровне жизни), так и в относительном (при сопоставлении с подушевым валовым внутренним продуктом той или иной страны). При этом для более высоких должностей межстрановые различия выше, чем для более низких. Например, для высшей должности государственной службы уровень оплаты труда колеблется от 12,9 подушевых ВВП в Мексике до 2,6 подушевых ВВП в Исландии; для помощников (ассистентов) различия не столь высоки: они варьируются от 0,89 ВВП на ду-

Рисунок 1. Отношение средней начисленной заработной платы (в годовом выражении) к валовому внутреннему продукту на душу населения, раз

Fig. 1. The ratio of average accrued wages (in annual terms) to gross domestic product per capita, the number of times

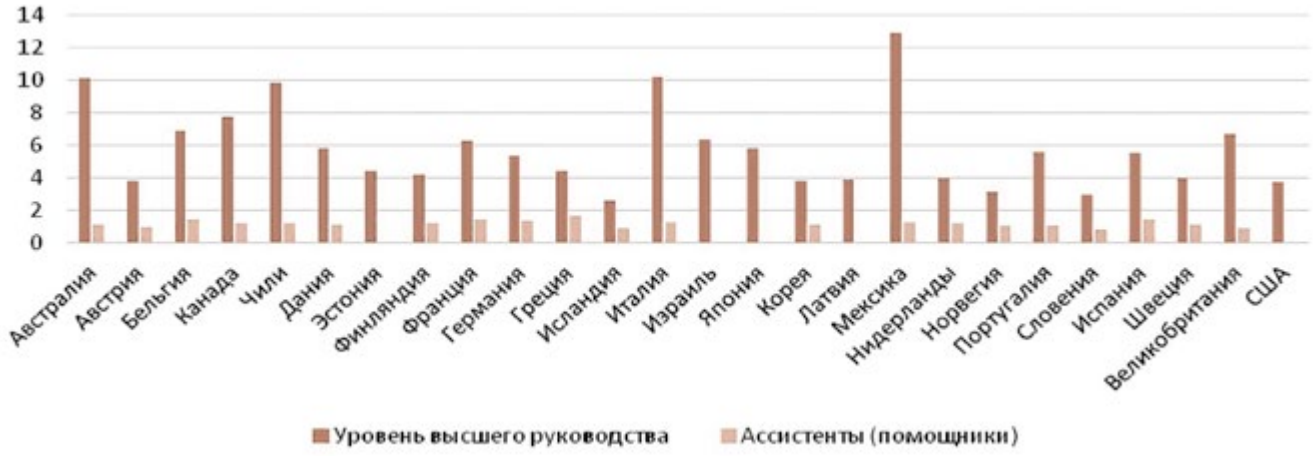


Рассчитано автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики.
Calculated by the author on the basis of data of the Federal state statistics service.

4 OECD. Government at a Glance 2017: http://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm

Рисунок 2. Отношение средней заработной платы государственных служащих, замещающих референтные должности (в годовом выражении) к валовому внутреннему продукту на душу населения в странах, являющихся членами Организации экономического сотрудничества и развития, раз

Fig. 2. The ratio of the average salary of civil servants holding reference positions (in annual terms) to the gross domestic product per capita in countries that are members of the Organization for economic cooperation and development, the number of times



шу населения в Исландии до 1,68 подушевого ВВП в Греции (**рисунок 2**).

Составлено автором по данным Организации экономического сотрудничества и развития.

Compiled by the author according to the Organization for economic cooperation and development.

Следует обратить внимание на то, что предыдущие исследования отмечали некоторый дисбаланс в характере оплаты труда между разными уровнями должностей (как по отношению к средней заработной плате работников с высшим образованием в экономике, так и к валовому внутреннему продукту на душу населения) [Южаков, Добролюбова, Александров, Татаринова, Масленникова, 2016. С. 47]. На сегодняшний день средний уровень оплаты труда в центральных аппаратах российских министерств и ведомств в целом соответствует уровню, достигнутому странами, входящими в Организацию экономического сотрудничества и развития[5].

Так, заработная плата государственных гражданских служащих, замещающих должности высшей группы категории «руководители», в России превышает валовой внутренний продукт на душу населения в 4,87–6,17 раза. В среднем в странах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, такое соотношение для двух высших должностей государственной службы составляет, соответственно, 5,77 и 4,57 раза. Средний уровень заработной платы для средних руководящих должностей в России превышает валовой внутренний продукт на душу населения в 2,52–3,33 раза (в среднем, по членам Организации экономического сотрудничества и развития это соотношение составляет 2,87–3,37 раза). Сопоставимые данные получены и по другим группам и категориям должностей, относимым к референтным (**таблица 2**).

Необходимо отметить, что, помимо должностной дифференциации уровня оплаты труда, существуют также различия, обусловленные подчиненным положением федерального органа исполнительной власти. В некоторых случаях (например, в отношении должностей обеспечивающих специалистов) обоснованность такой дифференциации вызывает сомнения.

Оценка конкурентоспособности в уровне оплаты труда государственных гражданских служащих центральных аппаратов федеральных министерств и ведомств по отношению к частному сектору может быть проведена с использованием данных Федеральной службы государственной статистики о средней заработной плате работников в экономике по категориям персонала[6]. Как следует из результатов сопоставлений (**таблица 3**), в 2016 году средняя заработная плата всех категорий должностей федеральных государственных гражданских служащих во всех группах федеральных органов исполнительной власти, за исключением должностей специалистов в федеральных службах и агентствах, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, превышала аналогичные показатели по соответствующим категориям персонала, занятого в экономике Москвы в октябре 2017 года. При этом наибольший разрыв в уровне оплаты труда (в пользу федеральных органов исполнительной власти) отмечается для

5 Из-за отсутствия данных по отдельным референтным должностям использована статистика Министерства финансов Российской Федерации о среднемесячной начисленной заработной плате федеральных государственных гражданских служащих по группам и категориям должностей.

6 Последняя информация опубликована за октябрь 2017 года

Таблица 2. Отношение уровня оплаты труда на государственной службе к валовому внутреннему продукту на душу населения по отдельным референтным должностям

Data chart 2. The ratio of the level of remuneration in the public service to the gross domestic product per capita for individual reference positions

Уровень должности	В среднем по Организации экономического сотрудничества и развития	В России в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти*		
		В федеральных органах исполнительной власти, находящихся в ведении Президента Российской Федерации, а также подведомственных им федеральных органах исполнительной власти	В министерствах, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, а также подведомственных им федеральных органов исполнительной власти	В федеральных агентствах и службах, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации
Уровень высшего руководства (в России – категория «руководители» высшей группы должностей)	4,57–5,77	6,17	4,87	6,80
Уровень среднего руководства (для России – категория «руководители» главной группы должностей)	2,87–3,37	2,52	3,33	2,98
Профессиональные специалисты высокого уровня (для России – специалисты главной группы должностей)	2,1	3,09	2,37	отсутствуют
Профессиональные специалисты начального уровня (для России – специалисты старшей группы должностей)	1,59	2,02	1,19	1,20
Служащие, выполняющие функции секретарей (обеспечивающие специалисты)	1,19	1,61	0,99	1,17

* Сведения об Организации экономического сотрудничества и развития – за 2015 год, по федеральным органам исполнительной власти – за 2016 год.

Источники: рассчитано автором на основе данных Организации экономического сотрудничества и развития, Федеральной службы государственной статистики (www.gks.ru) и Министерства финансов Российской Федерации.

категории «руководители», наименьший – для категории «специалисты».

Таким образом, в целом уровень заработной платы в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти конкурентоспособен на рынке труда Москвы (в отношении категорий должностей и персонала). В то же время могут сохраняться некоторые сложности с привлечением специалистов в федеральные агентства и службы, находящиеся в ведении Правительства Российской Федерации. Однако расчетный разрыв в уровне оплаты труда по данной категории должностей с организациями всех форм собственности в Москве (11%) соответствует «корпоративной» системе оплаты труда на государственной службе, распространенной в азиатских странах (Южная Корея, Сингапур), где уровень заработной платы на государственной службе отстает от частного сектора на 10–20%[7].

Привлекательность государственной службы на региональном уровне

Если в центральных аппаратах федеральных министерств и ведомств общий уровень оплаты труда является конкурентоспособным, то привлекательность государственной службы на региональном уровне, особенно в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, вызывает сомнения. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики, среднемесячная начисленная заработная плата в территориальных отделениях федеральных органов исполнительной власти в 2017 году составила 42 290 руб., что на 5,8% ниже, чем среднемесячная начисленная заработная плата в экономике и на 28% ниже аналогичного показателя для региональных органов исполнительной власти.

В то же время такое соотношение отмечается не на всей территории Российской Федерации. Если в Центральном, Северо-Западном и Уральском федеральных округах уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов действительно существенно ниже средней заработной платы в экономике, то в остальных округах ситуация обратная. Уровень заработной платы в региональных органах исполнительной власти превышает аналогич-

7 *Журавлева Т.А.* Система оплаты труда и мотивация государственных гражданских служащих: обзор международной практики. *Государственное управление. Электронный вестник.* 2017. № 64: https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-oplaty-truda-i-motivatsiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-obzor-mezhdunarodnoy-praktiki

Таблица 3. Сопоставление средней начисленной заработной платы в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти и в Москве по категориям персонала

Data chart 3. Comparison of average accrued wages in the Central offices of the Federal Executive authorities and in Moscow by categories of personnel

Место работы	Всего	В т.ч. по категориям должностей (категориям персонала)			
		Руководители	Помощники (советники)	Специалисты	Обеспечивающие специалисты (для экономики в целом – «иные служащие»)
Правительство Российской Федерации	229 648	414 237	312 359	213 153	109 619
Федеральные министерства, службы и агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации, федеральные службы и агентства, подведомственные этим министерствам	122 268	250 252	130 004	111 572	78 918
Федеральные министерства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральные службы и агентства, подведомственные этим министерствам	95 526	202 959	152 541	79 514	48 531
Федеральные службы и агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации	84 003	163 503	144 474	69 346	57 567
В среднем по экономике (Москва)	72 649	141 145	Нет сопоставимых данных	78 231	46 872

Составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики и Министерства финансов Российской Федерации.

Compiled by the author on the basis of data from the Federal state statistics service and the Ministry of Finance of the Russian Federation.

ные значения в территориальных органах во всех федеральных округах, кроме Северо-Кавказского. Однако различия в уровне оплаты труда также варьируются по федеральным округам: наименьший разрыв отмечается в Сибирском и Приволжском федеральных округах, наибольший – в Уральском федеральном округе (в основном за счет Ямало-Ненецкого автономного округа и Тюменской области). Есть существенные различия в уровне оплаты труда в различных федеральных округах и субъектах Российской Федерации (**рисунок 3**), которые лишь частично обусловлены стоимостью жизни и применением «северных» повышающих коэффициентов.

Приведенные на рисунке 3 данные говорят о том, что если уровень оплаты труда в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации в целом конкурентоспособен на региональном рынке труда, то привлекательность занятости в территориальных органах, особенно в регионах Центрального, Северо-Западного и Уральского федеральных округов, весьма сомнительна.

Такой вывод подтверждается результатами сопоставления уровня оплаты труда гражданских служащих территориальных органов исполнительной власти и среднего уровня оплаты труда по экономике. Если в территориальных органах федеральных министерств, подведомственных Правительству Российской Федерации, и находящихся в их ведении федеральных служб и агентств он даже несколько выше (в 2016 году 45 928 тыс. руб. против среднего по экономике в октябре 2017 года: 38 609 руб. в месяц), то в разрезе категорий должностей (персонала) ситуация несколько иная. Так, по категории «руководители» уровень оплаты труда в территориальных органах ниже по всем группам федеральных министерств и ведомств по сравнению со средним уровнем в экономике. Существенно отстает от средних значений по экономике и уровень заработной платы специалистов федеральных министерств, служб и агентств, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации. В то же время оплата труда обеспечивающих специалистов в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, напротив, выше, чем в среднем по экономике (**таблица 4**). Таким образом, если для обеспечивающих специалистов гражданская служба в территориальных органах является более привлекательной по сравнению с частным сектором, то для категории руководителей и специалистов ситуация принципиально иная, а разрыв в сложившемся уровне оплаты труда является существенным.

О недостаточном уровне конкурентоспособности оплаты труда гражданских служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти свидетельствуют и результаты международных сопоставлений. Так, по данным Органи-

Таблица 4. Сопоставление средней начисленной заработной платы в территориальных отделениях федеральных органов исполнительной власти и в среднем по экономике России по категориям персонала

Data chart 4. Comparison of the average accrued wages in the territorial branches of the Federal Executive authorities and the average in the Russian economy by categories of personnel

Место работы	Всего	В т.ч. по категориям должностей (категориям персонала)			
		Руководители	Помощники (советники)	Специалисты	Обеспечивающие специалисты (для экономики в целом – «иные служащие»)
Федеральные министерства, службы и агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации, федеральные службы и агентства, подведомственные этим министерствам	33 711	52 860	45 254	31 645	26 452
Федеральные министерства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, федеральные службы и агентства, подведомственные этим министерствам	45 928	69 921	51 155	42 498	27 998
Федеральные службы и агентства, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации	36 789	56 596	45 461	33 509	26 815
В среднем по экономике (Российская Федерация)	38 609	74 059	Нет сопоставимых данных	41 955	23 876

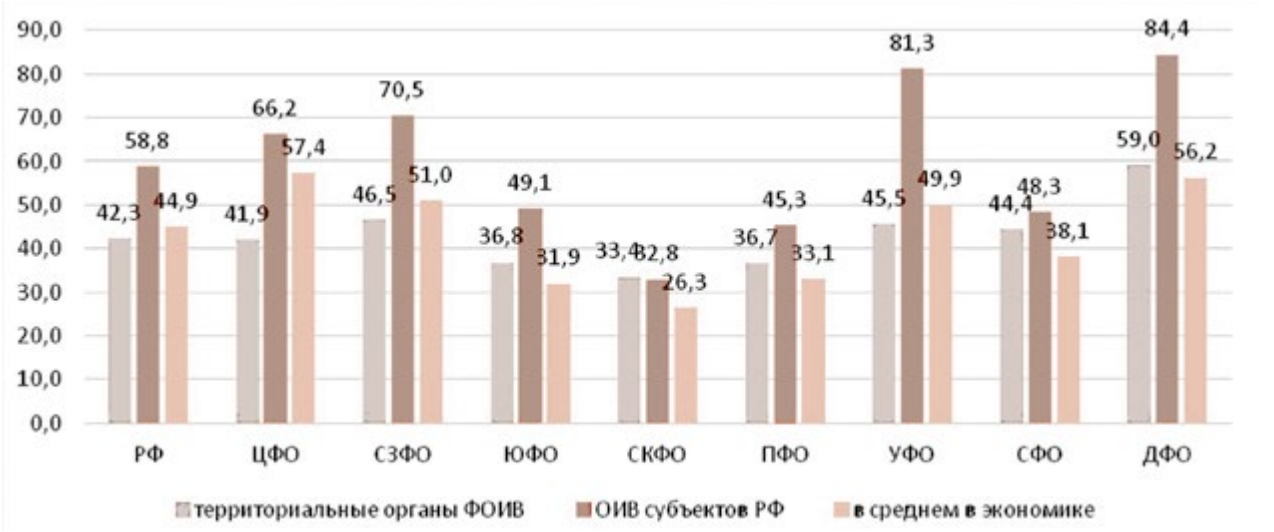
Составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики и Министерства финансов Российской Федерации.

Compiled by the author on the basis of data from the Federal state statistics service and the Ministry of Finance of the Russian Federation.

зации экономического сотрудничества и развития за 2015 год, средний уровень оплаты труда таможенного инспектора превышает валовой внутренний продукт на душу населения в стране в 1,6 раза; для налоговых инспекторов соотношение составляет 1,7 раза. В развитых странах наблюдается несколько иная картина. Относительно высокий уровень заработной платы таможенных и налоговых инспекторов отмечается в странах Южной Европы (Португалия, Греция), где ее средний уровень превышает валовой внутренний продукт на душу населения более чем вдвое. Значительно ниже соотношение подушевого ВВП и оплаты труда инспекторов таможенной и налоговой служб в странах Балтии и в Норвегии (**рисунок 4**).

Рисунок 3. Среднемесячная начисленная заработная плата государственных гражданских служащих и в среднем по экономике в 2017 году по федеральным округам

Fig. 3. Average monthly accrued wages of civil servants and the average for the economy in 2017 in the Federal districts



Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики.

Compiled according to the Federal state statistics service.

Рисунок 4. Соотношение среднего уровня оплаты труда таможенных и налоговых инспекторов в странах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, и в России

Fig. 4. The ratio of the average level of remuneration of customs and tax inspectors in the countries of the Organization for economic cooperation and development, and in Russia



Источник: данные Организации экономического сотрудничества и развития, расчеты автора, произведенные на основе сведений Министерства финансов Российской Федерации. Данные по странам, входящим в Организацию экономического сотрудничества и развития – за 2015 год; данные по России – за 2017 год.

Расчет аналогичного показателя для гражданских служащих территориальных органов Федеральной налоговой службы и Федеральной таможенной службы Российской Федерации в 2017 году показывает, что в нашей стране такое соотношение существенно ниже: 0,89 для служащих таможенных органов и 0,98 для служащих налоговых органов. Относительно низкий уровень оплаты труда таможенных и налоговых инспекторов (по сравнению с валовым внутренним продуктом на душу населения) не отмечается ни в крупных странах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (таких как Австралия, Канада, Франция), ни в восточноевропейских государствах (например, в Эстонии, Латвии, Словении). Результаты сопоставления демонстрируют относительно низкую конкурентоспособность оплаты труда в налоговых и таможенных органах России.

Конкурентоспособность заработной платы может быть оценена не только исходя из ее уровня, но и с учетом ее структуры, соотношения постоянной и переменной части. В этом плане государственная гражданская служба в России также существенно проигрывает частному сектору. По данным за 2015 год, доля средств премирования и стимулирования в центральных аппаратах федеральных органов исполнительной власти (фактически – переменная часть оплаты труда) составляла 47,7% от общего объема расходов на оплату труда [Добролюбова, Клочкова, Южаков, 2018. С. 87], что сопоставимо с 2013 (47,8%) и 2014 (47,1%) годами [Южаков, Добролюбова, Александров, Татаринова, Масленникова, 2016. С. 48]. В территориальных органах на средства премирования и стимулирования в 2015 году приходилось 38,7% от общего объема расходов на оплату труда (в I полугодии 2014 года – 32,8%) [Южаков, 2015. С. 54]). При этом доля собственно должностного оклада в общем объеме расходов крайне низкая и не превышает 20%.

Согласно информации Федеральной службы государственной статистики, в организациях негосударственной формы собственности переменная часть оплаты труда существенно ниже: доля иных выплат (не связанных с тарифным заработком и районными коэффициентами) составляет лишь 24,8% от общего объема расходов и не превышает 30% ни для одной категории персонала. Например, доля иных выплат (в том числе стимулирующих) для категории руководителей составляет 22,6%, для специалистов высшего уровня квалификации – 22,5%, среднего уровня квалификации – 27,2%. Таким образом, в негосударственном секторе структура заработной платы, а значит и ее конкретный уровень, является более прозрачным и предсказуемым, чем на государственной службе.

Заключение

Проведенный анализ свидетельствует о том, что, несмотря на наличие положительных тенденций, задача повышения конкурентоспособности оплаты труда на государственной гражданской службе в Российской Федерации не полностью решена. При проведении дальнейших реформ необходимо уделить особое внимание упрощению структуры оплаты труда и повышению доли постоянной (гарантированной) части денежного содержания гражданских служащих.

Обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы на государственной гражданской службе невозможно без повышения ее общего уровня (прежде всего, руководителей и специалистов территориальных отделений федеральных органов исполнительной власти и центральных аппаратов федеральных министерств и ведомств). Реализация данной меры создаст условия для внедрения современных методов стратегического управления кадрами и профессионализации государственной службы [Савчук, 2016. С. 97], обеспечит кадровый потенциал для цифровой трансформации государственного управления, перехода к цифровым государственным услугам и осуществлению контроля (надзора) с использованием дистанционных методов, реализации платформенных решений в государственном управлении, широко обсуждаемых в экспертном сообществе [Буров, Петров, Шклярук, Шаров, 2018. С. 4].

Литература

Атнашев Т.М. Самоотверженные чиновники? Факторы высокой мотивации государственных служащих. *Вопросы государственного и муниципального управления.* 2017. № 3. С. 149–166.

Буров В.В., Петров М.В., Шклярук М.С., Шаров А.В. «Государство-как-платформа»: подход к реализации высокотехнологичной системы государственного управления. *Государственная служба.* 2018. Т. 20. № 3. С. 6–17.

Добролюбова Е.И., Клочкова Е.Н., Южаков В.Н. Численность и оплата труда федеральных государственных гражданских служащих в условиях внедрения программно-целевых и проектных методов. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС. 2018. 150 с.

Кучеров Д.Г., Пикулева О.А. Брендинг государственной гражданской службы в России. *Вопросы государственного и муниципального управления.* 2015. № 4. С. 65–78.

Савчук Д.А. Профессионализация кадров государственной гражданской службы: проблемы и перспективы. *Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета.* 2016. № 6(102). С. 94–97.

Южаков В.Н. Оклад и стимулирующие выплаты. *Государственная служба.* 2015. № 2. С. 53–57.

Южаков В.Н., Добролюбова Е.И., Александров О.В., Татаринова Л.Н., Масленникова Е.В. Практика и перспективы развития мер материального стимулирования государственных гражданских служащих. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. 224 с.

Quadrini V., Trigari A. Public employment and the business cycle. *The Scandinavian Journal of Economics.* 2007. Vol. 109. № 4. P. 723–742.

References

Atnashev, T. M., Self-sacrificing bureaucrats? High motivation factors of civil servants in Russia. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya*. 2017. № 3. P. 149–166. In Russian

Burov, V. V., Petrov, M. V., Schklyaruk, M. S., Scharov, A. V., Government as a platform: approach to implementing a high-tech public administration system. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2018. Vol. 20. № 3. P. 6–17. In Russian

Dobrolyubova, E. I., Klochkova, E. N., Yuzhakov, V. N., Civil service employment and pay in the context of implementing program and project management methods. M.: Publishing house 'Delo' RANEPA. 2018. 150 p. In Russian

Kucherov, D. G., Pikulyova, O. A., Civil service branding in Russia. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya.* 2015. № 4. P. 65–78. In Russian

Quadrini, V., Trigari, A., Public employment and the business cycle. *The Scandinavian Journal of Economics.* 2007. Vol. 109. № 4. P. 723–742. In English

Savchuk, D. A., The professionalization of state human resources: problems and opportunities. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 2016. № 6(102). P. 94–97. In Russian

Yuzhakov V. Base pay and bonuses. *Gosudarstvennaya sluzhba.* 2015. № 2. P. 53–57. In Russian

Yuzhakov, V. N., Dobrolyubova, E. I., Aleksandrov, O. V., Tatarinova, L. N., Maslennikova, E. V., Practice and prospects of improving material stimulation of civil servants. M.: Publishing house 'Delo' RANEPA. 2016. 224 p. In Russian